

Zaangażowany manager.

Jak wspierać liderów w rozwoju
i przejmowaniu
odpowiedzialności?

Prowadzący:

Tomasz Sobierajski

Senior L&D Partner

Radosław Bielak

Senior Product Manager

Beata Kocemba

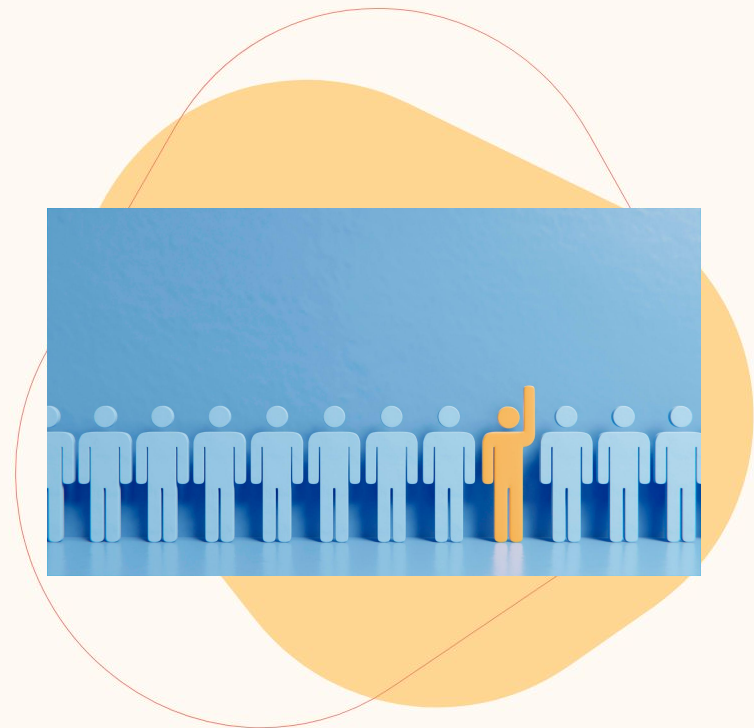
Customer Success Manager

Katarzyna Smoła


Customer Success Manager

Ewa Jankowska

Senior Account Manager



Agenda

- 1 Potrzeby i wyzwania managerów w obszarze zarządzania zespołami
- 2 Dobre praktyki L&D budowania motywacji i zaangażowania
- 3 Perspektywa narzędzia, czyli:
 - program managerski
 - monitorowanie postępów i efektywności działań rozwojowych
 - wymiana wiedzy i informacji pomiędzy managerami
- 4 Praktyczna demonstracja HCM Deck 
- 5 Q&A

Korzyści z udziału w webinarze

zobaczysz, jak zbudować **strefę managera** z raportami i dashboardami

dowiesz się, jak wspierać managerów w **przejmowaniu odpowiedzialności i rozwoju**

zainspirujesz się **dobrymi praktykami L&D w kontekście angażowania managerów** w rozwój swoich pracowników

poznasz pomysły na wykorzystanie HCM Decka w obszarze **wymiany wiedzy pomiędzy managerami** i innymi działami

będziesz mieć możliwość **wymiany wiedzy z ekspertami L&D** i poznasz plany rozwoju produktu w tym obszarze

otrzymasz **newsletter Learning Pill** z nagraniem, prezentacją, uzupełnieniem materiałów

Zarejestruj swoją obecność i podziel się z nami feedbackiem!

- link do ankiety na czacie
- link w QR kod na każdym slajdzie

Spośród uczestników, którzy **podzielą się z nami opinią** dot. dzisiejszego wydarzenia i **potrzebami/wyzwaniami managerów w Waszych organizacjach**, wyłonimy w losowaniu **zwycięzcę**, który zgarnie **bon do Empiku o wartości 100 zł!**





Zaangażowany manager

Wyzwania managerów

zarządzanie rozwojem zespołów



Potrzeby i wyzwania managerów

Z jakimi wyzwaniami mierzą się managerowie w obszarze zarządzania zespołem i rozwojem swoich pracowników?



Brak czasu

Codziennie obowiązki i presja operacyjna często ograniczają możliwość poświęcenia czasu na indywidualny rozwój pracowników.

Jedno intuicyjne miejsce

Managerowie nie mają dostępu do panelu, w którym mogliby kompleksowo monitorować status przeszkolenia, zaangażowanie oraz wyniki działań rozwojowych swoich pracowników.

Przykład idzie z góry

Jeśli top management i managerowie sami nie angażują się w swój rozwój, trudno oczekiwać, że ich pracownicy będą traktować działania rozwojowe priorytetowo.

Ocena efektywności

Niedostateczna analiza danych. Trudność w mierzeniu postępów i skuteczności działań rozwojowych oraz dopasowania ich do celów organizacyjnych.

Brak systematycznego feedbacku

Niewystarczające mechanizmy zbierania regularnej informacji zwrotnej mogą utrudniać managerom dostrzeżenie obszarów wymagających rozwoju.





Wyzwania managerów

Potrzeby i wyzwania managerów w Waszych organizacjach 🤔



Dobre praktyki L&D

motywowanie i angażowanie

managerów

Dobre praktyki L&D – manager vs lider



planowanie

inspirowanie

procesy i procedury

motywowanie

zarządzanie zasobami

relacje

realizacja zadań

wsparcie rozwoju



Dobre praktyki L&D – manager vs lider



jestem trybikiem w maszynie, nikomu na mnie nie zależy

jestem ważnym elementem biznesu, jest ktoś komu zależy na moim rozwoju





rola managera / lidera:

maksymalizować wyniki biznesowe



Dobre praktyki L&D - wpływ obszarów liderских na biznes



maksymalizować wyniki biznesowe

procesy, procedury, zadania



efektywność

relacje = poczucie przynależności



mniejsza rotacja

rozwój kompetencji



wydajność, wyniki, jakość



Dobre praktyki L&D – angażowanie managerów/ liderów



Zarejestruj się!

Dobre praktyki L&D – angażowanie managerów/ liderów

jasne oczekiwania

1



2

3



Zarejestruj się!

Dobre praktyki L&D – angażowanie managerów/ liderów



jasne oczekiwania

rozwój pracowników = integralna część roli

mierniki

program First Time Manager - [case Play](#)



Zarejestruj się!

Dobre praktyki L&D – angażowanie managerów/ liderów

jasne oczekiwania

1

2



3

narzędzia –
procesy HR / L&D



Zarejestruj się!

Dobre praktyki L&D – angażowanie managerów/ liderów



**narzędzia -
procesy HR / L&D**

IDP + rozmowy rozwojowe

ścieżki kariery

mobilność wewnętrzną

awanse

360 feedback

[case Decathlon](#)



Zarejestruj się!

Dobre praktyki L&D – angażowanie managerów/ liderów

jasne oczekiwania

1



2

narzędzia –
procesy HR / L&D

3

gotowe rozwiązania



Zarejestruj się!

Dobre praktyki L&D – angażowanie managerów/ liderów



gotowe rozwiązania

szablon IDP

agenda rozmowy rozwojowej

szablon planu rozwoju kariery

narzędzie do feedbacku 360

proste w użyciu

łatwo dostępne

praktyczne

elastyczne

aktualne



Zarejestruj się!

Perspektywa narzędzia

The image features a dark teal background with several abstract decorative elements. In the top right corner, there is a large orange circle partially cut off by the edge, and a smaller, irregular yellow shape below it. In the bottom right corner, there is a thin white curved line. In the bottom left corner, there is a dark teal shape that appears to be a continuation of the background or a shadow.

Program managerski



Program managerski



Teoretyczny - oderwany od rzeczywistości i nieuwzględniający feedbacku od managerów



Wzmacniający kompetencje przywódcze i umiejętność zarządzania zespołem



Nauczający jak wspierać i rozwijać pracowników poprzez coaching i mentoring



Praktyczny - skupiający się na realnych wyzwaniach i narzędziach do codziennej pracy lidera



Program managerski

PLAY



Do opracowania treści i logiki programu posłużyły Play spotkania i pogłębione wywiady z managerami przeprowadzane według scenariusza opartego na Design Thinking.

Kompleksowy program szkoleniowy:

Krok 1 - program w Skillbox

- Program **obligatoryjny** dla osób nowych w rolach lideryskich
- Uczestnik programu dostaje dostęp do programu **w momencie awansu** – **dokładnie wtedy, gdy tego potrzebuje**
- **Nie ma ograniczenia czasu** na realizację, rekomendowane jest 3 miesiące
- **Materiały w ścieżce dostępne** też po jej ukończeniu

Krok 2 - cykl warsztatów

- Warsztaty offline rekomendowane **po 3-6 miesiącach pracy**
- **8 dni angażujących szkoleń** to synteza wiedzy zdobytej online i nowe informacje z obszaru zagadnień takich, jak zarządzanie zmianą, motywowanie pracowników czy efektywność osobista
- to czas na **lepsze poznanie siebie w roli managera** - uczestniczący przeprowadzają test Insights Discovery, który pomaga im zrozumieć swoje zachowania i przewodzić autentycznie



Program managerski

PLAY

Program zawierający materiały do pracy własnej i krótkie szkolenia do samodzielnego wykonania



różnorodne formy, **micro - i blended learning**

atrakcyjne wizualnie i intuicyjne ścieżki które dzielą program, by **tematycznie prowadzić menedżera za rękę**

nowy manager poznaje **narzędzia do pracy, standardy i proces pozyskiwania nowych talentów** w Play



Digitalizacja zagadnień z prawa pracy dla menedżera, planów urlopowych czy planowania czasu pracy w formie intuicyjnych ścieżek **dostępne natychmiastowo i w każdej chwili, co pozwala odciążyć innych specjalistów**

Manager nie pozostaje bez opieki - ma spotkania i regularny feedback od przełożonego oraz wsparcie HRBP kiedy tylko potrzebuje

Poprzez materiały z obszarów delegowania zadań, wyznaczania i rewidowania celów, udzielania feedbacku, rozwoju pracownika i inkluzywności w zarządzaniu, **manager wciela się w rolę zarządzającą i zaczyna budować autorytet wśród kolegów/koleżanek**


Strefa managera



Strefa managera

Wszystkie przydatne
managerowi rzeczy w
jednym miejscu

Strefa Managera



Baza wiedzy
Znajdziesz tutaj treści które pomogą Ci pełnić funkcję managera.

Wyniki

Twój zespół

Onboarding w moim zespole

Aktywności mojego zespołu






Wyniki

Onboarding mojego zespołu

Zobacz jak idzie Onboarding w Twoim zespole

Jesli chcesz wyeksportować ten widok do Excela, użyj przycisku [...] u góry strony, a następnie Eksportuj

Aby posortować dane względem wybranej kolumny, kliknij na jej nagłówek

Użytkownik ↑	Nazwa obiektu	Status obiektu	Data statusu obiektu	Postęp ścieżki/programu (%)	Szczegóły
 Mary Doe SALES MANAGER	Onboarding	Nieukończony	2019-06-18, 20:58	63%	Rozwiń
 Beata Makuch CUSTOMER SUCCESS MANAGER	Onboarding	Nieukończony	2019-11-15, 13:29	69%	Rozwiń
 Anna Nowak CUSTOMER SUPPORT SPECIALIST	Onboarding	Nieukończony	2024-04-17, 13:17	9%	Rozwiń
 Krzysztof Wójcicki SPECJALISTA DS. SPRZEDAŻY	Onboarding	Nieukończony	2023-07-07, 15:43	75%	Rozwiń
 Kamil Wójcik HEAD OF CUSTOMER SUCCESS	Onboarding	Nieukończony	2019-11-21, 12:54	9%	Rozwiń

Lista moich pracowników?
Podgląd wyników ważnego
szkolenia?
Wszystko dostępne jednym
kliknięciem!



Zarejestruj się!

Jak radzi sobie mój zespół?

Przeszkolenie zespołu

% przeszkolenia w podziale na stanowiska

Stanowisko	Ukończone	% przeszkolenia
Customer Support Specialist	0	0%
Administrator HCM Deck	1	100%
Specjalista ds. Sprzedaży	1	100%
Customer Success Manager	1	100%
Pracownik	1	100%

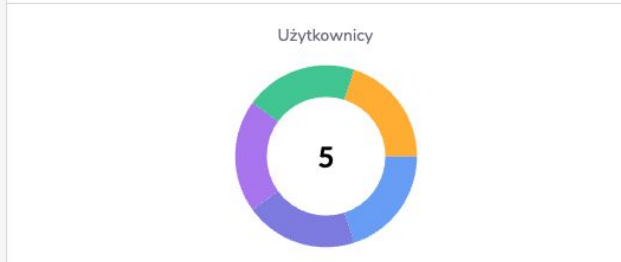
Realizacja onboardingu w podziale na stanowiska

Stanowisko	Użytkownicy
Customer Succes...	1
Customer Support...	1
Head of Custome...	1
Sales Manager	1
Specjalista ds. Sp...	1

Ukończenie obowiązkowych szkoleń

Stanowisko	Użytkownicy
Customer Succes...	1
Customer Support...	1
Head of Custome...	1
Sales Manager	1
Specjalista ds. Sp...	1

Pierwszy dzień w pracy



Wystarczy kliknąć aby zobaczyć, o jakich użytkownikach konkretnie mówi ten raport



Jakie kompetencje ma mój zespół?

HCM Deck
InspireME



Kogo mogę awansować?

Kto najlepiej zna hiszpański i może pójść na spotkanie z klientem z Barcelony?



Kto w moim zespole jest najlepszy w analizie danych i może przygotować raport?

Kompetencja ↑	Aktualny poziom	Wymagany poziom	Luka ⓘ	Nadwyżka ⓘ	Profil kompetencyjny
WM Wiesław Malinowski MAGAZYNIER					
Analiza danych, Tworzenie zestawień	2	1	0	+1	Magazynier
Doświadczenie zawodowe kierunkowe	2	2	0	0	Magazynier
Import towaru - znajomość procesu odprawy celnej	4	3	0	+1	Magazynier
WSK Znajomość zasad Podwójnego zastosowania	3	-	0	0	-
Współpraca	3	3	0	0	Kompetencje firmowe
Znajomość INCOTERMS	3	-	0	0	-
Znajomość ogólnych zasad pracy na stanowisku	3	4	-1	0	Magazynier
Znajomość SZP w przedsiębiorstwie	2	3	-1	0	Magazynier

WT Wojciech Tokarz MAGAZYNIER	
Analiza danych, Tworzenie zestawień	2
Doświadczenie zawodowe kierunkowe	1
Import towaru - znajomość procesu odprawy celnej	4
WSK Znajomość zasad Podwójnego zastosowania	2

Użytkownik	Szczegóły	Profil ↓	Aktualny poziom	Luka ⓘ	Nadwyżka ⓘ
Specjalista Ds Sprzedaży					
Krzysztof Wójcicki SPECJALISTA DS. SPRZEDAŻY	Rozwiń	Specjalista ds Sprzedaży	61.5%	-5	+1
Adam Nowak SPECJALISTA DS. SPRZEDAŻY	Rozwiń	Specjalista ds Sprzedaży	69.2%	-4	+1
Ślusarz					
JK Janusz Kowalski ŚLUSARZ - TEAM LEADER	Rozwiń	Ślusarz	77.4%	-7	+1
MN Michał Nowak ŚLUSARZ	Rozwiń	Ślusarz	87.1%	-4	+3
MW Marek Wiśniewski ŚLUSARZ	Rozwiń	Ślusarz	90.3%	-3	+3
WB Witold Borek ŚLUSARZ	Rozwiń	Ślusarz	87.1%	-4	+4



Zarejestruj się!

Wymiana wiedzy pomiędzy managerami



Komunikacja z managerami i między

mana

HCM Deck
InspireME



Miejsce do dzielenia się
wiedzą i dobrymi
praktykami

Mary Doe w kanale **Strefa managera** 10:37

Uwaga Managerowie! 📢

Pamiętajcie, aby do końca roku wypracować z każdym pracownikiem Indywidualny Plan Rozwoju. Wszelkie materiały, instrukcje znajdziecie w Bazie Wiedzy, [o tutaj!](#)

Jeśli potrzebujecie pomocy, pamiętajcie, że zespół HR jest zawsze dla Was dostępny 🍷

HCM Deck

Indywidualny plan rozwoju

Wypełnij formularz

Data: _____

Tytuł i nazwisko: _____

Stawienie: _____

Manager: _____

Superwizor rozwoju (np. Specjalista L&D): _____

2

Komentarze

Adam Nowak 10:40

HRy jak zawsze czujne! Dziękuję Mary :D

Zaznacz jako przeczytane

Adam Nowak w kanale **Strefa managera** 03-12-2024, 10:57

Mam niemałe wyzwanie - mój team jest ostatnio naprawdę zapracowany i zupełnie nie mają czasu na realizację obowiązkowych szkoleń. Macie na to jakieś rady? Jak to rozwiązujecie u siebie?

2

Komentarze: 2

Adam Kwiatkowski 03-12-2024, 10:59

Chyba nie ma na to uniwersalnego rozwiązania. Ja staram się pomóc rozłożyć workload, żeby jednak znaleźli czas.

2

Mary Doe 10:39

Ja bym sugerowała dodanie na sztywno godzin w kalendarzu, w których pracownik ma czas na rozwój 📅 W naszym zespole w czwartki od 8 do 12 mamy taki właśnie czas - wtedy pracownicy mają czas na rozwój i na szkolenia obowiązkowe :)

1

Napisz coś...

Kanał do
komunikacji z
managerami



Zarejestruj się!

Wiedza pomocna dla (i od) managerów



Baza wiedzy ... +

Komunikaty 7 Załączniki 0

Wdrożone pomysły ✨

Instrukcje dla pracowników 📄

Praca z klientem 🧑

Rozwój w Growmart 🛒

Strefa Managera 🎯

Zarządzanie konfliktem w zespole

Umiejętności miękkie

Managers 🧑 for Managers 🧑

Pracownik kontra manager, czyli 1...

Komplementuj swój zespół!

Strefa Managera 🎯

3 min czytania • 18.05.2023, 16:57 • [Statystyki strony](#)

Czasami w naszym życiu zawodowym pojawia się możliwość sprawdzenia się w roli lidera grupy czy projektu. Nie zawsze jednak wiemy jak być dobrym liderem. Jakimi zasadami powinna kierować się więc osoba, za którą chętnie pójdą tłumy?

Specjalne sekcje w bazie wiedzy dedykowane managerom!

Baza wiedzy ... +

Komunikaty 7 Załączniki 0

Wdrożone pomysły ✨

Instrukcje dla pracowników 📄

Praca z klientem 🧑

Rozwój w Growmart 🛒

Strefa Managera 🎯

Zarządzanie konfliktem w zespole

Umiejętności miękkie

Managers 🧑 for Managers 🧑

Pracownik kontra manager, czyli 1...

Komplementuj swój zespół!

Managers 🧑 for Managers 🧑

1 min czytania • 11.12.2024, 13:23 • [Statystyki strony](#)

Znalazłeś ciekawy artykuł?

A może napisałeś interesujący tekst?

Chcesz się podzielić wartościową treścią?

W tym miejscu to managerowie tworzą Bazę Wiedzy dla samych siebie!

FAQ

Chcesz dodać artykuł? ➡ Użyj [+] przy nazwie tej sekcji.
Kto zobaczy mój artykuł? ➡ Zobaczą go inni managerowie.

Możemy dać możliwość aby managerowie tworzyli Bazę Wiedzy dla innych managerów lub dla swojego zespołu!



Praktyczna demonstracja



z punktu widzenia
managera





Wyzwania managerów

Potrzeby i wyzwania managerów w Waszych organizacjach 🤔





Analityka

Sekcja kierownicza, w której w łatwy sposób manager zespołu może kontrolować swój zespół, jego przeszkolenie oraz zarządzać obiektami.

Kompetencje

1. Automatyizacja procesu tworzenia i zarządzania kompetencjami
2. Anonimizacja feedbacku
3. Szereg usprawnień i nowych funkcjonalności w module feedbacku





Q&A



Wyniki ankiety

Rola i wsparcie L&D Partnera 🙌

Forma:

Indywidualna sesja konsultacyjna

Warsztaty w małej grupie dla 2-3 firm

Warsztaty w dużej grupie dla 6 firm

Webinar na określony temat

** jesteśmy na etapie badania zainteresowania i wypracowywania najlepszej formuły, które chcielibyśmy zaprojektować konsultacyjnie razem z Wami*



Zarejestruj się!

Tematy:

Jak zwiększać zaangażowanie pracowników w programy L&D, aby proaktywnie korzystali z oferowanych zasobów szkoleniowych?

Jakie metryki warto śledzić, aby ocenić skuteczność programów szkoleniowych? Jak mierzyć ROI z inwestycji w L&D?

Jak projektować programy L&D, które przygotują liderów do skutecznego zarządzania różnorodnymi zespołami w erze ciągłych zmian?

Jak tworzyć profile kompetencyjne i oceniać kompetencje pracowników wykorzystując feedback 360?

Jak skutecznie przystosować procesy rozwoju pracownika do kluczowych zmian prawnych, takich jak: transparentność wynagrodzeń, raportowanie ESG, regulacje AI Act?

** jesteśmy na etapie badania zainteresowania i wypracowywania najlepszej formuły, które chcielibyśmy zaprojektować konsultacyjnie razem z Wami*



Zarejestruj się!

L&D Talks



Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń a procesy rozwoju pracownika

11s 05, 2024 14:00

Adam Seoudi, Dyson | Adrian Makuc, Hexagon Manufacturing Intelligence |
Eiżbieta Leśna-Sujecka, HCM Deck | Tomasz Sobierajski, HCM Deck



Jak wdrażać "S" w ESG? Rozwój pracownika w dyrektywie CSRD

Krzysztof Góźdz, Impactiv.Law | Karolina Długosz | Tomasz Sobierajski, HCM Deck

Subskrybuj nasz [newsletter](#), by być na bieżąco!



Zarejestruj się!



Dziękujemy !



Zarejestruj się!